

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN INTENSI
TURNOVER PADA KARYAWAN PT DAN LIRIS
SUKOHARJO**

NASKAH PUBLIKASI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Mencapai
Derajat Sarjana (S-1) Psikologi**



Diajukan oleh:

AMIN YULIANTO
F 100 080 101

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2012**

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN INTENSI
TURNOVER PADA KARYAWAN PT DAN LIRIS
SUKOHARJO**

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Mencapai
Derajat Sarjana (S-1) Psikologi

Diajukan oleh :

AMIN YULIANTO
F 100 080 101

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2012

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN INTENSI
TURNOVER PADA KARYAWAN PT DAN LIRIS
SUKOHARJO**

Yang diajukan oleh :

AMIN YULIANTO
F 100 080 101

Telah disetujui untuk dipertahankan
di depan Dewan Penguji

Telah Disetujui Oleh :

Pembimbing Utama



Achmad Dwityanto, S.Psi, M.Si

Surakarta, 9 Oktober 2012

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN INTENSI
TURNOVER PADA KARYAWAN PT DAN LIRIS
SUKOHARJO**

Yang diajukan oleh :

AMIN YULIANTO
F 100 080 101

Telah disetujui untuk dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 22 Oktober 2012
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

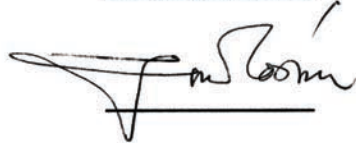
Penguji Utama

Achmad Dwitvanto, S.Psi, M.Si



Penguji pendamping I


Drs. Mohammad Amir, M.Si




Penguji pendamping II

Setyo Purwanto, S.Psi, M.Si



Surakarta, _____
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Psikologi
Dekan.

(Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si)



HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN INTENSI TURNOVER PADA KARYAWAN PT DAN LIRIS SUKOHARJO

**Amin Yulianto
Achmad Dwityanto, S.Psi, M.Si
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
aminyulianto@gmail.com**

Abstraksi

Dalam lingkungan perusahaan, turnover merupakan hal yang sudah sering terjadi. Terjadinya turnover merupakan hal yang tidak diharapkan oleh perusahaan. Pergantian karyawan yang disebabkan oleh pengunduran diri, akan menyulitkan perusahaan karena berkaitan dengan implementasi program kerja yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi turnover, dan hipotesis yang diajukan yaitu ada hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan intensi turnover.

Populasi dalam penelitian ini adalah PT. Dan Liris bagian Konfeksi IV, teknik pengambilan sampel dengan purposive non random sampling, dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan. Metode pengambilan data dengan menggunakan skala kepuasan kerja dan skala intensi turnover yang kemudian dianalisis dengan bantuan program computer SPSS for Windows Release 15.0.

Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan negatif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan intensi turnover, dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar $-0,603$; $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Sumbangan efektif variabel kepuasan kerja terhadap intensi turnover sebesar 36,36%. Berarti masih terdapat 63,64% yang mempengaruhi intensi turnover di luar variabel kepuasan kerja misalnya faktor eksternal, yakni pasar tenaga kerja, faktor institusi yakni kondisi ruang kerja, ketrampilan kerja, karakteristik personal dari karyawan seperti intelegensi, sikap, minat, masa lalu, jenis kelamin, umur, dan lama bekerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja tergolong sedang dan variabel intensi turnover juga tergolong sedang. Hasil dari analisis stepwise menunjukkan bahwa aspek kepuasan kerja yang paling berperan terhadap intensi turnover adalah promosi. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan PT DAN LIRIS Sukoharjo. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah intensi turnover yang dimiliki karyawan, begitu pula sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi intensi turnover yang dimiliki karyawan.

Kata kunci : *Kepuasan Kerja, Intensi Turnover*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang ditandai dengan derasnya arus informasi dan cepatnya mobilitas manusia, modal, barang dan jasa, semakin terlihat pula sifat ketergantungan dan sekaligus persaingan yang tajam antar bangsa. Perusahaan satu dengan perusahaan lainnya saling bersaing dalam menghasilkan produk yang bermanfaat dipasaran masyarakat. Namun, setiap perusahaan tidak dapat berjalan secara mandiri, melalui sumber daya manusia yang ada didalamnya perusahaan tersebut bergerak.

Sumber daya manusia dalam artian tenaga kerja atau orang-orang yang berada dalam suatu organisasi merupakan aset perusahaan yang sangat penting, hal ini dikarenakan manusia merupakan sumber daya yang selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang dan jasa. Untuk dapat bersaing dengan industri/perusahaan yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan yang kompetitif yang sangat sulit ditiru oleh perusahaan lain, dan itu semua

hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep yang tepat dengan memperhatikan kesejahteraan SDM atau karyawan perusahaan tersebut. Salah satu cara untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dapat dilihat melalui kepuasan kerja yang dirasakan. Semakin besar suatu perusahaan, semakin banyak karyawan yang bekerja didalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan didalamnya dan permasalahan manusianya, salah satunya adalah keluarnya karyawan dari perusahaan atau yang sering disebut dengan *turnover*.

Dalam lingkungan perusahaan, *turnover* merupakan hal yang sudah sering terjadi. Terjadinya *turnover* merupakan hal yang tidak diharapkan oleh perusahaan. Perusahaan selalu berusaha ingin memberikan kesejahteraan yang terbaik bagi karyawannya agar tetap tinggal di perusahaan tempat ia bekerja. Fenomena *turnover* juga

terjadi di salah satu perusahaan yang berada di kawasan Sukoharjo yang bergerak dibidang garmen dan tekstil. Perusahaan tersebut adalah PT. Dan Liris. Berdasarkan hasil *interview* awal peneliti dengan ibu R yang menjabat sebagai Staf HRD (*Human Resource and Development*) pada tanggal 28 Mei 2012, data terbaru pada tahun 2012 menyebutkan karyawan yang keluar dari divisi garmen pada bulan januari berjumlah 10 orang, pada bulan februari 8 orang, pada bulan maret 11 orang dan pada bulan april 6 orang. Sedangkan dari divisi tekstil karyawan yang keluar pada bulan januari 6 orang, bulan februari 4 orang, bulan maret tidak ada dan pada bulan april 1 orang. Terhitung dari bulan januari hingga bulan april tahun 2012 terdapat 35 karyawan bagian garmen dan 11 karyawan bagian tekstil yang keluar dari perusahaan. Hal ini menunjukkan jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan tergolong cukup tinggi.

Terjadinya *turnover* karyawan dapat merugikan perusahaan. Ada beberapa faktor penyebab timbulnya intensi *turnover*

pada karyawan, diantaranya usia, lama kerja, tingkat intelegensi, dan organisasi. Siagian (2001) menyatakan bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah kepuasan kerja yang kurang dirasakan karyawan di tempat bekerja.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif dan menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi kerja dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah finansial, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis (As'ad, 2001). Kepuasan kerja yang kurang dirasakan oleh karyawan dapat menyebabkan keinginan pada diri karyawan untuk meninggalkan perusahaan tersebut. Sebab-sebab kepuasan kerja kurang itu dapat beraneka ragam seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun dengan para rekan sekerja, pekerjaan yang tidak sesuai dan berbagai faktor lainnya.

Hasil penelitian Novliadi (2007) yang berjudul *intensi turnover* karyawan ditinjau dari budaya perusahaan dan kepuasan kerja, menunjukkan bahwa hubungan antara budaya perusahaan dan kepuasan kerja dengan *intensi turnover* karyawan bersifat negatif, dimana semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan dan semakin kuat budaya perusahaan maka semakin rendah tingkat *intensi turnover* karyawan

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ *Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan ?* “.

LANDASAN TEORI

A. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif dan menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi kerja dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah finansial, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis (As’ad, 2001).

Menurut As’ad (2001) menjelaskan bahwa faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor psikologi, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial. Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan.
3. Faktor fisik, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, dan umur.
4. Faktor finansial. Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan

Anoraga (1992) menyatakan dalam mengukur kepuasan kerja tidak dapat dilepaskan dari aspek – aspek kepuasan, karena aspek - aspek inilah nantinya yang akan membentuk kepuasan kerja. Aspek - aspek kepuasan kerja tersebut adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri. Termasuk tugas-tugas yang diberikan, sikap pekerjaan yang ditangani, minat untuk menekuni dan konsentrasi pada pekerjaan.
2. Promosi. Promosi mempunyai hubungan erat dengan masalah kenaikan pangkat maupun jabatan, kesempatan untuk maju, pengembangan karir dan prospek masa depan.
3. Teman sekerja. Teman sekerja meliputi hubungan antara pegawai, harapan keluarga, dan pandangan masyarakat atau orang lain terhadap profesi atau pekerjaannya.
4. Gaji dan jaminan sosial. Gaji dan jaminan sosial adalah gaji bersih yang diterima setiap bulan dan jaminan sosial lainnya (jaminan kerja dan jaminan jabatan).
5. Pengawasan atau *supervisi*. Hubungan antara karyawan dan atasan, peraturan kerja, pengawasan kerja dan kualitas kerja.

B. Intensi *Turnover*

Harnoto (dalam Nasution, 2009) mengatakan bahwa intensi *turnover* adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya intensi *turnover* diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Jewell & Siegall (1998) mengungkapkan dua faktor penentu pindah kerja yaitu :

1. Variabel pribadi, penelitian variabel pribadi yang berkaitan dengan pindah kerja didominasi oleh penyelidikan kepuasan kerja karyawan.
2. Variabel organisasional, sistem penghargaan dari suatu organisasi adalah pengaruh secara organisasional atau situasional terhadap pindah kerja. Variabel situasional lain yang telah diteliti dalam konteks ini termasuk gaji, kesempatan promosi, dan sejauhmana kerja dalam suatu jabatan adalah rutin.

Fishbein dan Ajzen (dalam Riyanto, 2008) mengemukakan aspek-aspek intensi *turnover* diantaranya adalah :

1. Aspek sikap pribadi, merupakan dorongan, keinginan dan fikiran untuk melakukan atau tidak melakukan *turnover* yang dipengaruhi oleh keyakinan subyektif akan akibat perilaku *turnover* tersebut.
2. Aspek norma subyektif, yaitu dorongan, fikiran dan keyakinan untuk melakukan atau tidak melakukan *turnover* dipengaruhi norma dalam lingkungan sosial yang berisi pengaruh dan tekanan dari lingkungan sosial.

C. Hipotesis

Ada hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan variabel bebas kepuasan kerja dan variabel tergantung intensi *turnover*.

Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Dan Liris bagian Konfeksi IV, teknik pengambilan sampel dengan *purposive non random sampling*, dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 100

karyawan.

Alat pengumpul data yang digunakan adalah skala kepuasan kerja yang terdiri dari 30 aitem dan skala intensi *turnover* yang terdiri dari 20 aitem.

Teknik analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan aplikasi SPSS for Windows Release 15.0. Pertama, setelah melakukan tryout peneliti melakukan perhitungan validitas dan reliabilitas dengan menggunakan teknik *product moment* yaitu untuk mengetahui aitem-aitem valid dan gugur. Untuk mengetahui valid tidaknya aitem membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan r_{tabel} sebesar 0,279. Kemudian peneliti menyebarkan skala untuk penelitian. Kemudian melakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas sebaran dan uji linieritas hubungan. Setelah itu, peneliti melakukan uji hipotesis menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover*.

HASIL

1. Validitas dan Reliabilitas

Skala kepuasan kerja

Uji validitas dari 30 aitem yang diujikan, terdapat 14 aitem yang valid dan 16 aitem dinyatakan gugur. Dimana aitem yang valid mempunyai koefisien validitas *corrected item-total correlation* bergerak dari 0,295 sampai 0,692 dan koefisien reliabilitas *alpha* (α) = 0,719.

Skala intensi turnover

Uji validitas dari 20 aitem yang diujikan, diketahui terdapat 17 aitem yang valid dan 3 aitem yang gugur. Dimana aitem yang valid mempunyai koefisien validitas *corrected item-total correlation* bergerak dari 0,321 sampai 0,699 dan koefisien reliabilitas *alpha* (α) = 0,855

2. Uji Asumsi

Uji normalitas sebaran

Dimaksudkan untuk mengetahui apakah sebaran data penelitian mengikuti sebaran distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam

penelitian ini menggunakan teknik analisis *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* (*ks-z*). Uji normalitas sebaran dengan teknik *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* (*ks-z*) ini dikatakan normal jika $p > 0,05$. Uji normalitas pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,415 ($p > 0,05$) sedangkan hasil uji normalitas pada intensi *turnover* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,244 ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data variabel kepuasan kerja dan variabel intensi *turnover* memenuhi distribusi normal.

Uji linieritas hubungan

Dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas (kepuasan kerja) dengan variabel tergantung (intensitas *turnover*) memiliki korelasi yang searah (linier) atau tidak. Berdasarkan uji linieritas diperoleh nilai F sebesar 55,955 dengan signifikansi (p) = 0,000 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas (kepuasan kerja) dengan variabel tergantung (intensitas *turnover*) memiliki korelasi yang searah (linier).

3. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil perhitungan teknik analisis *product moment* dari Pearson diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar -0,603 dengan nilai signifikansi (p) = 0,000 ($p < 0,01$) artinya ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover*. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah intensi *turnover*, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi intensi *turnover*-nya. Sehingga hipotesis yang penulis ajukan diterima.

Sumbangan efektif kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* sebesar 36,36%, ditunjukkan oleh koefisien determinan yaitu R^2 (R Squared) = 0,3636. Berarti masih terdapat 63,64% yang mempengaruhi intensi *turnover* di luar variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada subjek tergolong sedang, ditunjukkan oleh rerata empirik sebesar 38,31 dan rerata hipotetik sebesar 35. Sedangkan intensi *turnover* pada subjek tergolong

sedang, ditunjukkan oleh rerata empirik sebesar 40,00 dan rerata hipotetik sebesar 42,5.

Hasil analisis *stepwise* menunjukkan aspek kepuasan kerja yang paling berpengaruh terhadap intensi *turnover* adalah promosi, hal ini dapat ditunjukkan oleh sumbangan koefisien relatif sebesar 54,571%.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan teknik analisis *product moment* dari Pearson diketahui bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar -0,603 dengan nilai Sig. 0,000 ($p < 0,01$) maka dapat dikatakan ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan PT Dan liris. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan peneliti yaitu ada hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover*. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah intensi *turnover* dan

sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi intensi *turnover* karyawan. Dengan demikian hipotesis yang peneliti ajukan diterima.

Hasil ini sesuai dengan pendapat Mobley (1986) bahwa kepuasan kerja karyawan penting bagi perusahaan. Karyawan akan dapat bekerja secara produktif apabila karyawan tersebut merasa puas dengan apa yang didapatkannya. Kepuasan kerja memiliki hubungan erat terhadap pemikiran untuk berhenti kerja dan intensi untuk mencari pekerjaan lain. Apabila seorang karyawan memiliki kepuasan yang tinggi dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut tidak memiliki pemikiran-pemikiran untuk pindah kerja dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik. Begitu pula sebaliknya, apabila seorang karyawan tidak merasakan kepuasan dengan pekerjaannya dan tidak mendapatkan sesuai apa yang diinginkan dari pekerjaannya tersebut, karyawan tersebut akan berpikir untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dan memuaskan.

Siagian (2001) menyatakan bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah kepuasan kerja yang kurang dirasakan karyawan di tempat bekerja.

Pendapat diatas didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zulfakhri (2009) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang erat antara intensitas *turnover* dengan kepuasan kerja. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa karyawan yang merasa puas dengan apa yang didapatkan maka akan bertahan di perusahaan dan mampu bekerja secara produktif dan begitu juga sebaliknya. Karyawan yang tidak puas menimbulkan keinginan untuk keluar dan dilanjutkan dengan upaya untuk mencari pekerjaan lain dan jika menemukan pekerjaan lain yang sesuai semakin merangsang intensi karyawan untuk keluar yang diikuti dengan keluarnya karyawan dari perusahaan. Penelitian yang lain dikemukakan oleh Randhawa (2007) dengan hasil penelitian yang menunjukkan korelasi negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan

keinginan berpindah. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah keinginan berpindah. Senada dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Alam & Mohammad (2010) dalam jurnalnya yang berjudul "*Level of Job Satisfaction and Intent to Leave among Malaysian Nurses*" hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tenaga keperawatan yang cukup puas dengan pekerjaan mereka yang meliputi enam aspek kepuasan kerja yaitu diantaranya kepuasan dengan atasan, variasi pekerjaan, penutupan, kompensasi, rekan kerja dan manajemen kebijakan (*HRM*), menunjukkan niat yang lebih rendah dirasakan mereka untuk meninggalkan rumah sakit dan pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap kerja dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan (Tiffin, dalam As'ad, 2001). Sikap tersebut merupakan hal yang bersifat individual dan setiap individu akan memiliki tingkat

kepuasan yang berbeda-beda pula. Kepuasan kerja tersebut dianggap sebagai hasil pengalaman karyawan dalam kaitannya dengan penilaian terhadap diri sendiri seperti apa yang dikehendaki atau diharapkan dari pekerjaannya. As'ad (2001) berpendapat bahwa efek dari kepuasan kerja dapat dilihat melalui sikap dan tingkah laku karyawan terutama tingkah laku kerja seperti produktivitas, *absentisme*, kecelakaan akibat kerja, dan *turnover*. Intensi *turnover* menurut Harnoto (dalam Nasution, 2009) adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya intensi *turnover* diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Sumbangan efektif (*SE*) variabel kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* sebesar 36,36% yang ditunjukkan oleh koefisien determinan $R^2 = 0,3636$. Berarti masih terdapat 63,64% yang mempengaruhi intensi *turnover* di luar variabel kepuasan kerja misalnya faktor eksternal, yakni

pasar tenaga kerja, faktor institusi yakni kondisi ruang kerja, ketrampilan kerja, upah, dan supervisi, karakteristik personal dari karyawan seperti intelegensi, sikap, minat, masa lalu, jenis kelamin, umur, dan lama bekerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya. Berkaitan dengan kepuasan kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi intensi *turnover*, Jewell & Siegall (1998) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dengan pindah kerja memiliki hubungan yang negatif. Begitu juga dengan pendapat Mobley (dalam Riyanto, 2008) mengemukakan ada tiga variabel untuk memahami intensi *turnover* salah satunya yaitu variabel individu yang termasuk didalamnya adalah kepuasan kerja.

Variabel intensi *turnover* mempunyai rerata empirik (RE) sebesar 40,00 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 42,5 yang berarti pada umumnya subjek dalam penelitian ini mempunyai intensi *turnover* pada kategori sedang. Kondisi sedang ini dapat diinterpretasikan bahwa ada beberapa karyawan yang memiliki keinginan untuk pindah kerja dan ada

beberapa karyawan yang memilih untuk bertahan pada perusahaan, dimana aspek intensi *turnover* sendiri mencakup aspek sikap pribadi dan norma subjektif (Fishbein dan Ajzen, dalam Riyanto, 2008). Sedangkan variabel kepuasan kerja diketahui rerata empirik (RE) sebesar 38,31 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 35 yang berarti kepuasan kerja subjek tergolong sedang. Kondisi ini dapat diketahui bahwa ada beberapa karyawan yang belum mencapai rasa kepuasan yang diharapkan atas pekerjaannya dan ada beberapa karyawan/subjek telah cukup mencapai tujuan atau harapan yang didapatkan dari pekerjaannya sekarang. Hal ini dapat dipengaruhi oleh hubungan antar karyawan, gaji, promosi, pengawasan atau supervisi dan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan hasil analisis *Stepwise* yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan mengkorelasikan antara tiap - tiap aspek kepuasan kerja dengan keseluruhan aspek intensi *turnover* diperoleh hasil sebagai berikut : Peranan aspek pekerjaan itu sendiri terhadap intensi *turnover* diperoleh

sumbangan koefisien relatif sebesar = 1,030%. Peranan aspek promosi terhadap intensi *turnover* diperoleh sumbangan koefisien relatif sebesar 54,571%. Peranan aspek teman sekerja terhadap intensi *turnover* diperoleh sumbangan koefisien relatif sebesar 11,504%. Peranan aspek gaji dan jaminan sosial terhadap intensi *turnover* diperoleh sumbangan koefisien relatif sebesar 32,850%. Peranan aspek pengawasan atau *supervisi* terhadap intensi *turnover* diperoleh sumbangan koefisien relatif sebesar 0,045%. Aspek yang memiliki sumbangan koefisien relatif paling besar adalah aspek promosi, aspek gaji dan jaminan sosial, aspek teman sekerja. Berdasarkan analisis *stepwise* diketahui aspek yang memiliki peranan yang paling dominan terhadap intensi *turnover* adalah aspek promosi. Hal ini diindikasikan bahwa promosi yang berhubungan erat dengan kenaikan pangkat maupun jabatan, kesempatan untuk maju, pengembangan karir dan prospek masa depan, merupakan hal yang dominan terhadap apa yang dicapai karyawan dalam

pekerjaannya. Hasil ini sesuai dengan pendapat Jewel dan Siegall (1998) yang berpendapat bahwa baik gaji maupun kesempatan promosi telah ditemukan mempunyai korelasi negatif dengan pindah kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa : “ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan PT DAN LIRIS”. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar -0,603 dengan nilai Sig. 0,000 ($p < 0,01$) Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah intensi *turnover*, begitu juga sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi intensi *turnover* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Alam & Mohammad. 2010. *Level of job satisfaction and intent to leave among Malaysian nurses*. Business Intelligence Journal. Volume 3. Nomor 1.

- Anoraga, P. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2001. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Jewell & Siegall. 1998. *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. Jakarta: Arcan
- Mobley, W. H. 1986. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya* (terjemahan). Cetakan Pertama. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Nasution, W. A. 2009. Jurnal Mandiri, Volume 4, Nomor 2 - *Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap intensi turnover pada call center telkomsel di Medan*. Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
- Novliadi, P. 2007. *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja*. Makalah : Fakultas Kedokteran, Jurusan Psikologi USU.
- Randhawa, G. 2007. *Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intentions : An Empirical Analysis*. Indian Management studies journal . Volume 11. Halaman 149-159.
- Riyanto, D. 2008. *Hubungan Antara Manajemen Konflik Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan*. Skripsi (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi UMS.
- Siagan, S. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Zulfakhri. 2009. *pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi turnover karyawan manajemen trainee (MT) di PT asuransi umum bumiputramuda 1967*. Tesis. http://etd.ugm.ac.id/index.php?mod=penelitian_detail&sub=PenelitianDetail&act=view&typ=html&buku_id=44679&obyek_id=4. diakses pada tanggal 11 september 2012 pukul 22.15 WIB.